

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan dasar yang paling penting dalam membangun Indonesia. Pemanfaatan sumber daya manusia tersebut tidak hanya dalam konteks bagaimana memanfaatkan kualitas sumber daya manusia itu sendiri, tetapi yang paling penting bagaimana meningkatkan sumber daya manusia sehingga dapat menunjang tujuan pembangunan nasional, karena sumber daya manusia merupakan faktor penggerak utama berjalannya sebuah organisasi. Organisasi bilamana orang-orang yang bergantung didalam suatu usaha mencapai tujuan bersama.

Di dalam organisasi baik itu organisasi swasta maupun organisasi pemerintah terdapat unsur-unsur diharapkan dapat mencapai tujuan secara efisien dan manajemen yang baik. Unsur-unsur tersebut adalah manusia dan material yang keduanya itu merupakan unsur manajemen yang sangat penting terutama unsur manusia karena unsur ini memegang pentingnya dalam menggerakkan unsur-unsur lain dalam rangka tercapainya tujuan organisasi tersebut.

Pencapaian efisiensi dan efektifitas dapat berhasil bila setiap pengguna waktu, tenaga dan sumber-sumber daya lain dapat memberikan sumbangan yang optimal terhadap suatu tujuan organisasi yang sangat ditentukan oleh ketentuan tenaga kerja atau pegawainya.

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Prestasi kerja menjadi masalah penting dan menarik bagi individu, organisasi, maupun masyarakat. Bagi individu penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber prestasi kerja yang memungkinkan timbulnya usaha meningkatkan kebahagiaan hidup mereka. Bagi organisasi penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka peningkatan kinerja pegawai melalui perbaikan sikap dan tingkah laku pegawainya. Selanjutnya bagi masyarakat tentunya akan menikmati kinerja yang dihasilkan.

Prestasi kerja menjadi bagian terpenting dalam mengukur tingkat keberhasilan seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Prestasi kerja akan berdampak pada pegawai yang bersangkutan maupun bagi organisasi tempat ia bekerja. Bagi pegawai berdasarkan UU ASN Pasal 77 ayat 5 dijelaskan bahwa :

“Hasil penilaian kinerja PNS digunakan untuk menjamin objektivitas dalam pengembangan PNS, dan dijadikan sebagai persyaratan dalam pengangkatan jabatan dan kenaikan pangkat, pemberian tunjangan dan sanksi, mutasi, dan promosi, serta untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan.

Setiap PNS yang memiliki prestasi yang tinggi akan memberikan dampak bagi dirinya seperti mendapat kenaikan pangkat, pemberian tunjangan serta berhak untuk dipromosikan. Sebaliknya PNS yang memiliki prestasi yang rendah juga akan mendapatkan dampak dari hasil kerja yang telah dilakukan, seperti mendapat sanksi administrasi sampai dengan pemberhentian.

Prestasi kerja juga berdampak terhadap organisasi yang mana organisasi dengan kualifikasi prestasi kerja pegawai yang tinggi tentu akan meningkatkan produktivitas organisasi, tercapainya program-program kerja, terlaksananya tupoksi, serta tercapainya visi dan misi dari organisasi.

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPPPA) sebagai lembaga pemerintahan yang menjalankan tugas dan fungsi di bidang pemberdayaan perempuan, perlindungan anak, dan keluarga berencana tentunya bukan hal yang ringan. Diperlukan aparatur-aparatur yang memiliki kompetensi, kemampuan, serta produktifitas yang tinggi dalam mencapai setiap program yang telah dibuat. DPPPA memiliki tugas pokok “Membantu Gubernur dalam melaksanakan kewenangan Otonomi Daerah di bidang Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak”. Untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi tersebut tidak terlepas dari peran sumber daya manusia yang ada dalam instansi tersebut.

**Tabel 1.1 :**

#### **Data Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Riau.**

No	Pangkat/Golongan	Jumlah Pegawai
1	Pembina Utama Muda (IV.c)	1
2	Pembina TK.I (IV.b)	5
3	Pembina (IV.a)	3
4	Penata TK.I (III.d)	13
5	Penata (III.c)	4
6	Penata Muda TK.I (III.b)	14
7	Penata Muda (III.a)	14
8	Pengatur TK.I (II.d)	5
9	Pengatur (II.c)	5
10	Pengatur Muda TK.I (II.b)	1
11	Juru Muda TK.I (I.d)	1
<b>Jumlah</b>		<b>67</b>

*Sumber Data : Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak  
Provinsi Riau tahun 2015*

Adapun tingkat pendidikan pegawai pada kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Riau, dapat dilihat dari tabel berikut

ini.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Tabel 1.2 :**

**Tingkat Pendidikan Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pemberdayaan  
Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Riau**

No	Jenjang Pendidikan	Jumlah
1	Tamatan SD	-
2	Tamatan SLTP	1
3	Tamatan SLTA	11
4	Diploma I	1
5	Diploma III	18
6	Strata Satu (S.1)	33
7	Strata Dua (S.2)	3
8	Strata Tiga (S.3)	-
<b>Jumlah</b>		<b>67</b>

*Sumber Data : Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Riau tahun 2015*

Tabel di atas mayoritas pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Riau adalah berpendidikan Strata Satu (S1). Namun terlihat juga satu orang pegawai yang berpendidikan SLTP. Tingkat pendidikan mempengaruhi pola pikir pegawai dan wawasan intelektual pegawai. Oleh karena itu perlu adanya pengembangan Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Riau.

Dengan adanya pengembangan PNS, pegawai diharapkan bisa meningkatkan prestasi kerja dan juga pegawai akan termotivasi untuk terus meningkatkan produktifitasnya tidak hanya tergantung pada penggunaan peralatan kerja seperti komputer, tetapi juga tergantung pada tenaga kerja itu sendiri. Perlakuan tenaga kerja tentu berbeda-beda terhadap produktivitas kerjanya, karena setiap tenaga kerja memiliki keahlian yang berbeda-beda sesuai dengan kemampuan dan jurusannya. Disinilah tantangan bagi DPPPA untuk



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mengatur dan meletakkan pegawai sesuai dengan keahliannya, guna pencapaian tujuan organisasi.

Tingkat prestasi kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Riau dapat diukur dengan melihat indikasi-indikasi atau fenomena-fenomena yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai yang ditemui penulis saat melaksanakan Praktek Kerja Lapangan, antara lain dalam melaksanakan pekerjaan sebagian pegawai memiliki kedisiplinan yang rendah, ini diperhatikan pada saat apel pagi masih ada pegawai yang tidak mengikuti apel, beberapa pegawai yang datang terlambat masuk kerja bahkan ada pegawai yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas, sering adanya pegawai keluar kantor pada saat jam kerja tanpa alasan yang tepat. Hal ini dapat dilihat dari tabel berikut ini

**Tabel 1.3 :**

#### **Rekapitulasi Absensi Pegawai Kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Riau pada Bulan Januari – Agustus 2015**

Bulan	Jumlah efektif bekerja	Jumlah Pegawai	Absensi			Hadir	Tidak Hadir
			S	I	A	%	%
Januari	20	67	9	15	1	71,26	28,74
Februari	19	67	12	18	0	65,15	34,88
Maret	22	67	6	20	1	69,66	30,34
April	21	67	4	13	2	78,41	21,59
Mei	19	67	10	17	1	67,44	32,56
Juni	21	67	5	8	0	85,23	14,77
Juli	22	67	4	15	1	77,53	22,47
Agustus	20	67	5	8	1	83,91	16,09
<b>Jumlah</b>	<b>164</b>	<b>67</b>	<b>55</b>	<b>114</b>	<b>7</b>	<b>74,82</b>	<b>25,18</b>

Sumber data : Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Riau 2015

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dari daftar tabel di atas dapat disimpulkan selama bulan Januari-Agustus 2015 dengan hari efektif 19-22 hari, tercatat data absen pegawai pada bulan Januari pegawai yang tidak hadir 28,74%, bulan Februari 34,88%, Maret 30,34%, April 21,59%, Mei 32,56%, Juni 14,77%, Juli 22,47%, Agustus 16,09%.

Menurut Flipppo (2000 : 133), bahwa tingkat maksimum absensi 3%. Apabila tingkat absensi melebihi 3 % maka dikategorikan tinggi. Tingginya absensi kerja akan mengurangi pegawai yang bekerja sehingga efektifitas kerja akan berkurang karena kekurangan tenaga kerja dimana dampaknya akan dirasakan melalui pelaksanaan sejumlah program dilapangan.

Dari penjelasan tabel diatas dapat disimpulkan masih banyaknya pegawai yang tidak disiplin terhadap kehadiran yang dilihat dari rekapitulasi absensi pegawai. Disiplin kerja adalah hal yang berpengaruh pada tingkat prestasi kerja seorang pegawai dalam suatu organisasi. Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik akan menghasilkan hasil yang optimal dan akan berpengaruh pada peningkatan prestasi kerja. Dari sebab kedisiplinan yang rendah menjadikan para pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak dan Provinsi Riau belum mampu meningkatkan prestasi kerja sebagaimana yang diharapkan oleh organisasi.

Selain fenomena yang terjadi diatas hal lain yang membuktikan bahwa sebahagian Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Riau belum bisa memberikan sumbangsi yang maksimal terhadap apa yang menjadi tugas yang telah diberikan, hal ini dapat dibuktikan dari tabel berikut.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Tabel 1.4 :**

**Realisasi Program Seluruh Bidang Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan  
Perlindungan Anak Provinsi Riau**

No	Program	Anggaran	Realisasi	Realisasi (%)	Sisa Anggaran
1	Keserasian Kebijakan Peningkatan Kualitas Anak dan Perempuan	852.240.000	695.542.700	81,61 %	156.697.300
2	Peningkatan Kualitas Hidup dan Perlindungan Perempuan	885.635.000	578.089.574	65,27 %	307.545.426
3	Peningkatan Peran Serta dan Kesetaraan Gender Dalam Pembangunan	2.212.806.000	1.001.380.000	42,25 %	1.211.426.000
4	Program Penguatan Kelembagaan Pengarusutamaan Gender dan Anak	2.605.876.000	1.744.643.000	66,95 %	861.233.000
5	Keluarga Berencana	1.368.000.000	895.991.301	65,49 %	472.008.699
6	Pembinaan Peran Serta Masyarakat Dalam Pelayanan KB/KR yang Mandiri	200.000.000	134.898.101	67,45 %	65.101.899
7	Pengembangan Pusat Pelayanan Informasi dan Konseling KRR	294.000.000	220.718.500	75,07 %	73.281.500
8	Peningkatan Penanggulangan Narkoba, PMS Termasuk HIV/AIDS	985.000.000	461.393.500	46,84 %	523.606.500
<b>Jumlah</b>		<b>9.403.557.000</b>	<b>5.732.656.676</b>	<b>60,96 %</b>	<b>3.670.900.324</b>

*Sumber data : Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Riau 2015*

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dari tabel diatas dapat diketahui terjadi perbandingan antara anggaran dengan realisasi yang sangat signifikan. Terdapat selisih yang cukup besar dari anggaran yang telah ditetapkan dengan realisasi. Penyerapan anggaran yang berada dibawah 90% bisa dinilai kurang baik karena mengesankan adanya kelemahan dalam perencanaan anggaran (Sumber : *Analisis Kinerja Belanja Dalam Laporan Realisasi Anggaran Pada Tiga Daerah Pemekaran di Provinsi Sulawesi Utara*. <http://ejournal.unsrat.ac.id>.) .

Rata-rata realisasi keseluruhan program DPPPA provinsi Riau berada diangka 60%, hal ini menunjukkan bahwa kurangnya kemampuan pegawai dalam merencanakan dan menjalankan program yang telah ditetapkan. Hal ini juga menandai kurangnya prestasi kerja pegawai dalam melaksanakan kinerjanya dengan baik.

Prestasi merupakan sesuatu yang berhasil diraih dan arti penting dari prestasi yaitu menjadi sebuah kebanggaan bagi individu, kelompok, maupun organisasi. Pada kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Riau pada tahun 2013 berhasil meraih penghargaan yaitu tiga besar SKPD penyerap APBD terbaik tahun anggaran 2013.

**Tabel 1.5 Penyerapan Anggaran APBD Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Provinsi Riau dari tahun 2013-2015**

Tahun	Anggaran	Realisasi	Persentase realisasi (%)
2013	17.003.305.500	15.859.169.453	93,27%
2014	15.575.154.831	14.013.030.173	89,97%
2015	20.886.959.233	15.460.748.774	74,02%

Sumber data : Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Riau 2015



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pada tahun 2013 penyerapan anggaran APBD yang terdiri dari belanja langsung dan belanja tidak langsung dengan anggaran Rp.17.003.305.500 dan realisasinya Rp.15.859.169.453 dengan persentase realisasi 93,27% . Dan dengan penghargaan ini menunjukkan adanya prestasi kerja pegawai yang tinggi pada tahun ini.

Pada tahun 2014 terjadi penurunan penyerapan anggaran APBD, namun penurunan yang terjadi tidak begitu signifikan yaitu anggaran sebesar Rp. 15.575.154.831 dan terealisasi sebesar Rp. 14.013.030.173 dengan persentase realisasi 89,97%. Dan pada tahun 2015 terjadi penurunan penyerapan anggaran APBD yang signifikan yaitu dengan jumlah anggaran Rp. 20.886.959.233 dan terealisasi Rp. 15.460.748.774 dengan persentase realisasi 74,02%. Dan dengan penurunan penyerapan anggaran ini dapat dilihat terjadinya penurunan prestasi kerja pegawai pada kantor ini.

Rendahnya penyerapan anggaran pada tahun 2015 sehingga hal ini memberikan dampak untuk penerimaan anggaran yang akan didapat pada tahun 2016. Hal ini terbukti dengan turunnya jumlah APBD yang diterima DPPPA Provinsi Riau pada tahun 2016 dengan APBD yang diterima berjumlah Rp. 17.000.985.466,21 sedangkan pada tahun 2015 APBD yang diterima yaitu berjumlah Rp. 20.886.959.233

Tingkat prestasi kerja pegawai tidak terlepas dari peran seorang pemimpin. Pemimpin memiliki andil yang besar dalam keberhasilan suatu organisasi dan keberhasilan itu dapat diraih melalui kinerja para pegawainya. Dan fenomena yang terjadi di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Riau, penulis melihat adanya permasalahan-permasalahan internal yang terjadi antara atasan dengan bawahan yang terjadi pada beberapa bidang seperti rasa tidak suka baik itu antara atasan dengan staf pegawai, sulit dalam menerima saran atau kritikan dari atasan atau sesama rekan kerja, serta kurang akrabnya hubungan antara atasan dengan staf pegawai. Dengan rentan terjadinya konflik ini tentu akan mempengaruhi kinerja dari setiap pegawai dan akan berdampak pula pada prestasi kerja pegawai.

Selain itu, adanya perubahan dalam lingkungan organisasi juga dapat mempengaruhi tingkat prestasi kerja pegawai. Perubahan lingkungan organisasi pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Riau ini terjadi pada perubahan struktur organisasi. Perubahan struktur organisasi pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Riau yaitu terjadi pada perubahan pimpinan atau Kepala Dinas. Dengan adanya perubahan pemimpin ini tentu juga akan mempengaruhi proses jalannya program yang telah di rencanakan karena pemimpin yang baru harus mempelajari program kegiatan dinas serta mengenal lebih dalam lagi dinas yang di pimpinnya.

Melihat ulasan-ulasan diatas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian pada Badan Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Provinsi Riau, dengan judul penelitian **“Analisis Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Riau”**.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Mengingat berapa pentingnya meningkatkan prestasi kerja sehingga tercapailah tujuan suatu organisasi, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

- 1.2.1 Bagaimana tingkat prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Riau ?
- 1.2.2 Apa saja hambatan dan upaya Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Riau dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini adalah :

- 1.3.1 Untuk mengetahui tingkat prestasi kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Riau.
- 1.3.2 Untuk mengetahui hambatan dan upaya yang dilakukan Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Riau dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

- 1.4.1 Sebagai input bagi Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Riau dalam menangani hal-hal yang dibutuhkan pegawai dalam meningkatkan prestasi kerja.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 1.4.2 Sebagai informasi bagi pembaca mengenai prestasi kerja yang ada pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Riau
- 1.4.3 Sebagai pengetahuan penulis mengenai prestasi kerja pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Riau

## 1.5 Sistematis Penulisan

Untuk memudahkan pemahaman maka dalam penulisan proposal ini, penulis kelompokkan kedalam tiga BAB, yaitu sebagai berikut:

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pada BAB ini di uraikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematis penelitian.

### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Pada BAB ini penulis akan menguraikan tentang teori-teori yang berkaitan dengan prestasi kerja dan dilanjutkan dengan variabel penelitian.

### **BAB III : METODOLOGI PENELITIAN**

BAB ini berisikan tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, serta analisis data.

### **BAB IV : GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN**





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB ini berisikan tentang sejarah lokasi penelitian, visi, misi, tujuan, sasaran, tugas pokok dan fungsi serta struktur organisasi

**BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

BAB ini berisikan tentang hasil penelitian dan pembahasan dari data yang telah diperoleh.

**BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN**

BAB ini berisikan kesimpulan dari hasil penelitian serta penyampaian saran.